



# MASSENENTLASSUNG BETRIEBSSCHLIESSUNG

Leitfaden für Arbeitgebende und Arbeitnehmende



Kanton  
Obwalden

Volkswirtschaftsdepartement  
Amt für Arbeit

# INHALTSVERZEICHNIS

|  |    |
|--|----|
| Verwendete Abkürzungen .....                       | 3  |
| Vorwort .....                                      | 4  |
| 1. Rechtsgrundlagen .....                          | 5  |
| 2. Freiwillige Massnahmen .....                    | 7  |
| 2.1. Sozialplan .....                              | 7  |
| 2.2. Betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ) ..... | 8  |
| 2.3. Outplacement .....                            | 10 |
| 3. Ablauf .....                                    | 12 |
| 4. Checkliste für Arbeitgeber .....                | 13 |
| Muster einer BAZ-Betriebsvereinbarung .....        | 15 |
| Musterbrief an die Mitarbeitenden .....            | 17 |
| Nützliche Adressen .....                           | 19 |

## Verwendete Abkürzungen

|      |  |
|------|--|
| ALK  | Arbeitslosenkasse                      |
| ALV  | Arbeitslosenversicherung               |
| AM   | Arbeitsmarktliche Massnahmen           |
| BAZ  | Betriebliches Arbeitsmarktzentrum      |
| IE   | Insolvenzenschädigung                  |
| LAM  | Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen |
| OR   | Obligationenrecht                      |
| RAV  | Regionales Arbeitsvermittlungszentrum  |
| SECO | Staatssekretariat für Wirtschaft       |

## Vorwort

Die wertvollste arbeitsmarktliche Massnahme ist diejenige, die verhindert, dass Personen arbeitslos werden. Dies lässt sich leicht sagen, ist aber im Alltag nicht so einfach zu erreichen.

Verstärkte Anstrengungen sind nötig, um drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Dazu braucht es eine enge Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Unternehmen, den Sozialpartnern und den Arbeitsmarktbehörden. Mit der frühzeitigen Einleitung von geeigneten Massnahmen bei Massenentlassungen und Betriebsschliessungen soll Zeit für die Stellenvermittlung der betroffenen Personen gewonnen werden, damit Arbeitslosigkeit verhindert oder zumindest gemildert werden kann. Auf die dafür zur Verfügung stehenden Massnahmen wie betriebliche Arbeitsmarktzentren, Outplacements oder Weiterbildung noch während der Kündigungsfrist wird in dieser Broschüre hingewiesen. Dabei wird auch auf die gesetzlichen Bestimmungen eingegangen und das mögliche Vorgehen dargestellt.

Mit der Einführung der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) hat der Gesetzgeber ein Instrument geschaffen, das auch im Sinne einer schnellen Eingreiftruppe bei Massenentlassungen, Betriebsschliessungen und Konkursen eingesetzt werden kann.

# 1. Rechtsgrundlagen

## Grundlagen

Artikel 29 des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG, SR 823.11)

Artikel 53 der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV, SR 823.111)

Artikel 5 der kantonalen Vollziehungsverordnung zum Arbeitsvermittlungsgesetz (kantonales AVV, GDB 843.11)

Artikel 335d – 335g des Obligationenrechts (OR; SR)

Artikel 10 des Mitwirkungsgesetzes (MG, SR 822.14)

## Meldepflicht nach Arbeitsvermittlungsgesetz AVG

Nach Artikel 29 des Arbeitsvermittlungsgesetzes müssen Arbeitgeber Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden (nach Art. 5 der kantonalen AVV mindestens sechs) sowie Betriebsschliessungen dem zuständigen Arbeitsamt, d.h. dem Amt für Arbeit Obwalden, St. Antonistrasse 4, 6061 Sarnen, melden. Diese Meldung hat möglichst frühzeitig zu erfolgen, jedoch spätestens zum Zeitpunkt, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden.

## Massenentlassungen nach OR

Für den Begriff "Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden" wird im Artikel 335d des Obligationenrechts der Ausdruck "Massenentlassungen" verwendet. Als solche gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des/der Arbeitnehmenden stehen.

Eine Massenentlassung liegt dann vor, wenn die Kündigungen ein bestimmtes Ausmass annehmen. Die Grenzen sind wie folgt:

- mindestens 10 Personen in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten;
- mindestens 10% der Beschäftigten in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Personen beschäftigen;
- mindestens 30 Personen in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Beschäftigten.

## **Konsultation / Mitwirkung**

Beabsichtigt ein Arbeitgeber eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmer zu konsultieren (Art. 335f OR) und ihnen Gelegenheit zu geben, die ihnen zustehenden besonderen Mitwirkungsrechte wahrzunehmen (Art. 10 Mitwirkungsgesetz). Er gibt ihnen die Möglichkeit, Vorschläge zur Vermeidung von Kündigungen, zur Beschränkung der Anzahl und zur Milderung der Folgen zu unterbreiten. Die Arbeitgeber müssen der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihr schriftlich die Gründe der Entlassung, die Zahl der Betroffenen und der beschäftigten Personen, sowie den Zeitraum der vorgesehenen Kündigung mitteilen. Gleichzeitig ist das Amt für Arbeit Obwalden mit einer Kopie zu orientieren.

Damit die allfälligen Vorschläge geprüft werden können, muss die Konsultation vor dem definitiven Entscheid einer Massenentlassung veranlasst und der Arbeitnehmervertretung bzw. den Arbeitnehmenden eine angemessene Frist eingeräumt werden.

## **Anzeigepflicht**

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Amt für Arbeit Obwalden jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung eine Kopie der Anzeige zuzustellen (Art. 335g OR). Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmerschaft enthalten. Zudem müssen die Gründe, die zur Massenentlassungen führen, dargelegt und erläutert werden.

Die Kündigungen dürfen frühestens 30 Tage nach der Anzeige wirksam werden. Es ist selbstverständlich, dass die vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen, die eine Kündigung auf einem späteren Termin vorsehen, eingehalten werden müssen.

## **Lösungssuche**

Nach Art. 335g OR sucht das Amt für Arbeit Obwalden nach Lösungen für die Probleme, die durch die beabsichtigte Massenentlassung entstehen.

Falls Kündigungen bereits 30 Tage nach der Anzeige wirksam werden, so müssen innert dieser Frist Lösungen erarbeitet werden. Da das Gesetz keine verbindlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers vorsieht, können Leistungen nur auf freiwilliger Basis vereinbart werden. Dazu ist eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern notwendig. Die möglichen Massnahmen sind im Kapitel 2 dargestellt.

## **2. Freiwillige Massnahmen**

### **2.1. Sozialplan**

#### **Grundsatz**

In der schweizerischen Gesetzgebung wird der Begriff "Sozialplan" nicht erwähnt. Es besteht deshalb keine gesetzliche Pflicht zu Verhandlungen und zum Abschluss eines Sozialplanes. Er kann jedoch eine bedeutende Funktion zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen für die Betroffenen bei Personalabbau-Massnahmen darstellen. Zudem kann damit die soziale Verantwortung des Betriebes gegenüber den entlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekundet werden.

#### **Regelung**

Die meisten Gesamtarbeitsverträge sehen vor, dass bei Betriebsschliessungen oder Entlassungen einer grösseren Zahl von Angestellten Verhandlungen über deren Folgen geführt werden. Je nach Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertrages ist damit auch eine Abschlusspflicht verbunden. Sofern Arbeitgebende keiner gesamtarbeitsvertraglichen Regelung unterstellt sind, oder wenn diese keine Sozialplanpflicht vorsehen, können Firmenleistungen auf freiwilliger Basis vereinbart werden.

#### **Empfehlungen**

Es wird den Arbeitgebern empfohlen, einen Sozialplan abzuschliessen und dabei eine besondere Bestimmung zur Sicherung und Finanzierung von arbeitsmarktlichen Massnahmen aufzunehmen. Als Grundsatz soll gelten: "Der Betrieb ergreift Massnahmen, um den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu neuen Stellen zu verhelfen. Zu diesem Zweck wird mit dem Amt für Arbeit eine Vereinbarung zur Einrichtung eines betrieblichen Arbeitsmarktzentrums abgeschlossen. Bei Bedarf kann mit einer privaten Beratungsfirma die Durchführung von Outplacements bzw. Weiterbildungskursen vereinbart werden. Die Betreuung der Betroffenen, aber auch Umschulungsmassnahmen werden, sofern notwendig, über das Austrittsdatum hinweg in einem angemessenen Rahmen gewährleistet. Ältere Personen, die von einer längerdauernden Arbeitslosigkeit bedroht sind, werden besonders intensiv betreut."

#### **Arbeitsmarktliche Massnahmen**

Die Bereitstellung von Mitteln für arbeitsmarktliche Massnahmen soll im Rahmen der gesamten für die Abbaumassnahmen vorgesehenen Leistungen der Firma erfolgen. Sie dient in erster Linie der Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der Wiedereingliederung der arbeitslos gewordenen Personen in den Erwerbsprozess.

## **2.2. Betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ)**

### **Ziel - Bedingungen - Leistungen**

#### **Definition und Ziel**

Ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ) ist eine Einrichtung, welche die von einer Betriebsschliessung oder Massenentlassung betroffenen Personen bei der Lösung der mit der drohenden Arbeitslosigkeit verbundenen Probleme unterstützt. Es wird vom Unternehmen betrieben, das aus wirtschaftlichen Gründen Personal abbaut und ist in der Regel auf die Dauer der Kündigungsfrist der Teilnehmenden begrenzt.

Die Einrichtung eines betrieblichen Arbeitsmarktzentrums hat zum Ziel, Arbeitslosigkeit der entlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden.

#### **Beteiligte Partner**

Das betriebliche Arbeitsmarktzentrum wird in der Regel von der Personalabteilung des Unternehmens betrieben und arbeitet eng mit dem Amt für Arbeit bzw. dem RAV zusammen. Die Sozialpartner (Arbeitgeber-Organisationen und Gewerkschaften) sind beizuziehen. In jedem Fall muss die Betriebskommission oder bei deren Fehlen eine Arbeitnehmervvertretung in die Projektarbeit mit einbezogen werden. Falls das Unternehmen die Führung des betrieblichen Arbeitsmarktzentrums nicht mit eigenen Fachleuten sicherstellen kann, ist es ratsam, einen professionellen externen Personalberater als Leiter zu verpflichten.

#### **Teilnehmerzahl**

Damit ein effizientes Arbeiten möglich wird, sollten 50 oder mehr Personen die Dienstleistungen eines betrieblichen Arbeitsmarktzentrums in Anspruch nehmen können. Diese Zahl ist als Richtgrösse zu betrachten. In begründeten Fällen kann sie auch unterschritten werden.

#### **Leistungen des Betriebes**

Der Betrieb, der gezwungen ist, zu schliessen und/oder eine grössere Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlassen, übernimmt die Projektleitung und setzt dazu die eigene Personalabteilung ein oder überträgt diese Aufgabe einem/einer externen Personalberater/in. Die betroffenen Arbeitnehmenden werden für Stellensuche, Bewerbungen, Vorstellungen und für arbeitsmarktliche Massnahmen (Kurse usw.) während der Arbeitszeit freigestellt. Der Betrieb stellt zudem die Infrastruktur für ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum (Bewerbungsbüro, Kursräume mit den notwendigen technischen Einrichtungen wie Telefon, Personalcomputer, Fotokopierer, Zeitungen usw.) kostenlos zur Verfügung.



## **Leistungen des Amtes für Arbeit und des RAV**

Die Betroffenen werden so früh als möglich über die Auswirkungen der Entlassungen und die zu ergreifenden Massnahmen im Betrieb informiert. Die Personalien der von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen werden durch das RAV im öffentlichen Vermittlungssystem AVAM erfasst. Bereits während der Kündigungsfrist werden die Betroffenen durch das RAV beraten und wenn immer möglich in einen neuen Arbeitsplatz vermittelt. Eine speziell eingerichtete Stellenbörse ermöglicht den Betroffenen, bei der Stellensuche Eigeninitiative zu entwickeln. Ergänzend bietet das RAV Massnahmen zur Förderung der Vermittlungsfähigkeit an.

## **Leistungen der Arbeitslosenversicherung**

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) finanziert geeignete arbeitsmarktliche Massnahmen für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen. Es gelten die vom Seco erlassenen Richtlinien. Unterstützt werden Abklärungs- und Standortbestimmungskurse, Kurse zum Erwerb von Grundqualifikationen und bei Bedarf fachliche Weiterbildungskurse.

## **Teilnehmende**

Die Auswahl der Teilnehmenden und die Zusammenstellung der Gruppen zur Durchführung der arbeitsmarktlichen Massnahmen wird durch den Personalverantwortlichen des Betriebes bzw. dem/der externen Personalberater/in in Zusammenarbeit mit dem RAV vorgenommen.

## **Inbetriebnahme**

Der Zeitpunkt der Inbetriebnahme des betrieblichen Arbeitsmarktzentrums erfolgt nach Absprache unter den beteiligten Partnern.

## **Begleitung**

Die Projektleitung überprüft laufend die eingeleiteten Massnahmen auf ihren Erfolg. Sie wird durch die Projektgruppe begleitet und unterstützt. Nach Ablauf des Kündigungstermins entscheiden die beteiligten Partner über die Weiterführung des betrieblichen Arbeitsmarktzentrums.

## **Abschluss**

Nach Aufhebung des betrieblichen Arbeitsmarktzentrums erstattet die Projektleitung einen Bericht über die durchgeführten Massnahmen und erstellt die Abrechnung.

## **2.3. Outplacement**

### **Definition und Ziel**

Outplacement ist eine unabhängige, systematische Beratung und Unterstützung freigestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit dem Ziel, eine sinnvolle Fortsetzung der beruflichen Laufbahn zu gewährleisten. Für Führungskräfte und Spezialisten wird Outplacement vor allem als Einzelberatung angeboten. Für die übrigen Personen können Programme mit Gruppenseminaren eingesetzt werden.

### **Beteiligte Partner**

Am Outplacement beteiligen sich das Unternehmen als Auftraggeber, die aus-senstehende Outplacementfirma als Beauftragte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche das Unternehmen verlassen müssen. Sofern Gruppen-Outplacements mit Unterstützung der Arbeitslosenversicherung (ALV) durchgeführt werden, sind die kantonalen Arbeitsmarktbehörden mit einzubeziehen.

### **Auswahl**

Für die Auswahl der Outplacementfirma hat das Unternehmen das Amt für Arbeit beizuziehen, wenn eine Unterstützung der Arbeitslosenversicherung erfolgt.

### **Teilnehmerzahl**

Für Gruppen-Outplacements werden entsprechend den seco-Richtlinien für die Bewilligung persönlichkeitsorientierter Kurse mindestens zehn Teilnehmer verlangt.

### **Leistungen des Betriebes**

Bei Outplacement mit Einzelberatung übernimmt das Unternehmen sämtliche anfallenden Kosten, bei der Gruppenberatung die nicht durch die Arbeitslosenversicherung gedeckten Aufwendungen.

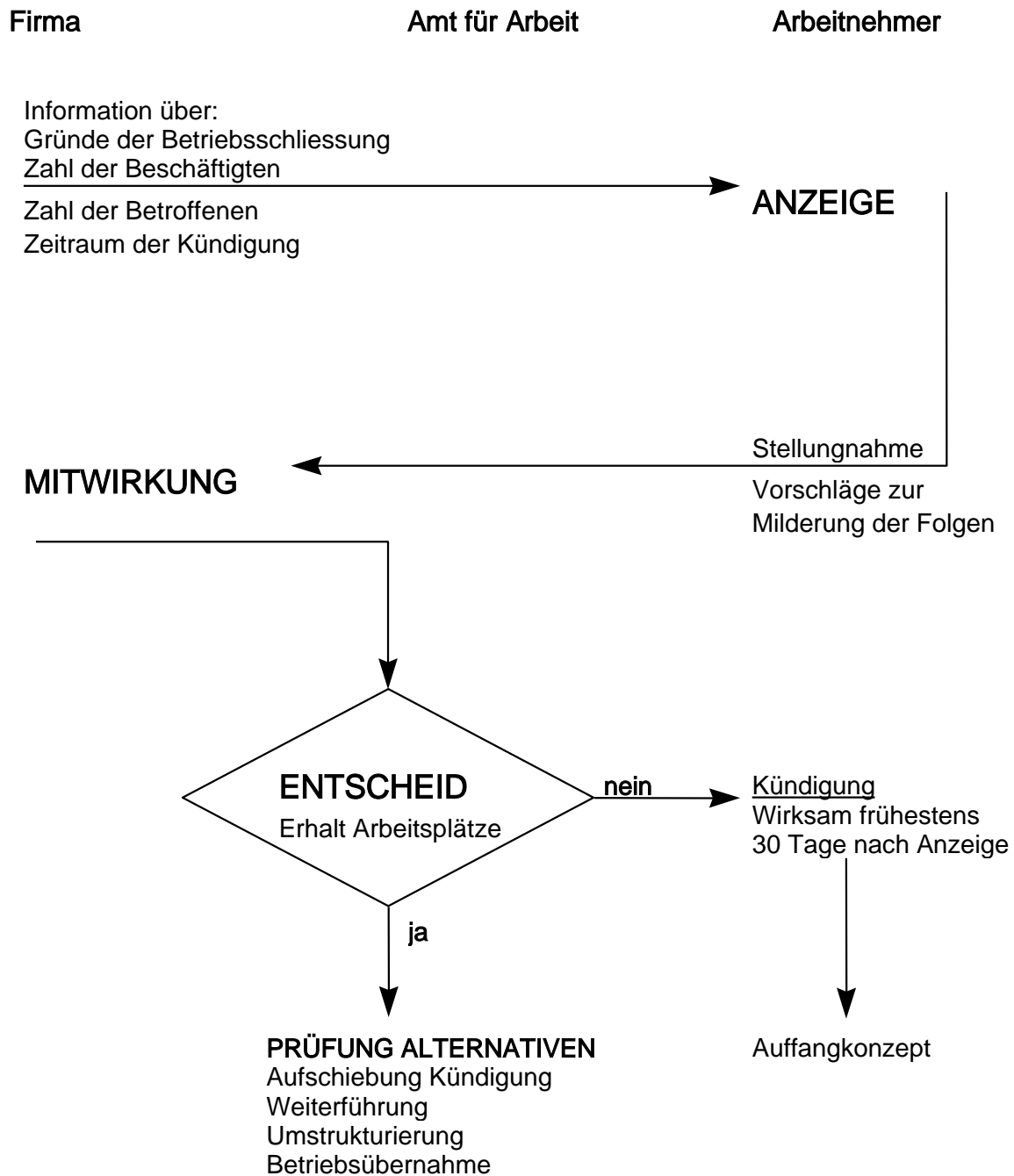
## **Leistungen des Amts für Arbeit und des RAV**

Während der Kündigungsfrist beschränkt sich die Tätigkeit der Arbeitsmarktbehörde auf die Beratung, die Bewilligung der einzuleitenden arbeitsmarktlichen Massnahmen, das Erfassen der Stellensuchenden und deren Vermittlung sowie das Führen von individuellen Beratungsgesprächen im Bedarfsfalle. Nach Ablauf der Kündigungsfrist haben die arbeitslosen Personen Anspruch auf die üblichen Dienstleistungen des RAV.

## **Leistungen der Arbeitslosenversicherung**

Die Arbeitslosenversicherung finanziert die im Rahmen des Gruppen-Outplacements durchgeführten Seminare (falls diese nicht vom Betrieb getragen werden können). Dabei ist in Anlehnung an andere persönlichkeitsorientierte Kurse der anrechenbare Maximalansatz pro Teilnehmer und Unterrichtstag einzuhalten.

### 3. Ablauf



## 4. Checkliste für Arbeitgeber

### Bei Entlassungen oder Betriebsschliessungen:

1. Beachten der gesetzlichen Grundlagen:
  - Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, SR 822.14)
  - Obligationenrecht (OR)
  - Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz AVG, SR 823.11)
  - Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung AVV, SR 823.111)
  - Kantonale Vollziehungsverordnung zum Arbeitsvermittlungsgesetz (kantonale AVV, GDB)
2. Möglichst frühzeitige Meldung an das Amt für Arbeit Obwalden, St. Antonistrasse 4, Postfach 1264, 6061 Sarnen, Tel. 041/ 666 63 33 (mündlich oder schriftlich).
3. Konsultation der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmervertretung unter Einräumung einer angemessenen Frist
4. Schriftliche Anzeige der beabsichtigten Massenentlassungen an das Amt für Arbeit OW unter Angabe folgender Informationen:
  - 4.1 Informationen über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
    - Anzahl der von der geplanten Kündigung betroffenen Mitarbeitenden
    - Anzahl der regelmässig beschäftigten Mitarbeitenden
    - Adresse der Arbeitnehmervertretung
  - 4.2 Informationen über den Betrieb
    - Zeitpunkt von Ausspruch und Wirksamkeit der geplanten Entlassungen (geplanter Versand der Kündigungen, letzter Arbeitstag)
    - Grund für die Schliessung bzw. die Entlassungen
    - Betroffene Betriebsteile
    - Nicht betroffene Betriebsteile
    - (Geplanter) Zeitpunkt und Umstände der Orientierung der Belegschaft
    - Alternativen zur (Teil-)Betriebsschliessung bzw. Massenentlassung welche von Arbeitgeberseite geprüft wurden

### 4.3 Beilagen

- Kopie der schriftlichen Anzeige an die Arbeitnehmenden (falls bereits erfolgt)
- Gesamtarbeitsvertrag oder Betriebsordnung (falls vorhanden)
- Sozialplan (falls vorhanden)
- Liste der von der geplanten Kündigung betroffenen Arbeitnehmenden inkl. Name, Adresse, Wohnort, Geschlecht, Nation, Beschäftigungsgrad, Kündigungsfrist, berufliche Qualifikationen, Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Darstellung der Betriebsstruktur und der allfälligen Konzern- bzw. Holdingstruktur
- Beilage der aktuellen konsolidierten Betriebs- bzw. Konzernrechnung und der verfügbaren Mittel zur Information der Arbeitnehmer
- Situation der Pensionskasse

# Muster einer BAZ-Betriebsvereinbarung

Vereinbarung

zwischen

.....

und

.....

betreffend Projekt "Betriebliches Arbeitsmarktzentrum" (BAZ) gemäss Ziffer .....  
des Sozialplans vom .....

## 1. Grundsatz

Die Vertragsparteien erklären ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit in Bezug auf Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsmassnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom bevorstehenden Stellenabbau der Firma ..... betroffen sind.

Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden gesamthaft oder einzeln nachfolgend als "Betroffene" bezeichnet.

Unter "Betriebliches Arbeitsmarktzentrum" verstehen die Parteien eine Organisation, welche die Betroffenen bei der Lösung ihrer durch die Entlassung bedingten Probleme unterstützt. Dazu wird ein breitgefächertes professionelles Angebot bereitgestellt (Informationen; Stellenvermittlung; aktive Arbeitsplatzsuche; Beratung; Berufsorientierung; persönlichkeitsorientierte und berufsspezifische Weiterbildung). Die Dienstleistungen des BAZ können von allen Betroffenen kostenlos in Anspruch genommen werden. Getragen und finanziert wird das BAZ von der Unternehmung und den Arbeitsmarktbehörden.

## 2. Konzept und Vorgehen

Die Parteien erteilen einer Projektgruppe den Auftrag, sämtliche Vorbereitungen für das Projekt zu treffen. Diese bestehen aus folgenden Schritten:

- Definition der Zielsetzung
- Erarbeiten eines Bildungs-, Beratungs- und Vermittlungskonzeptes
- Bestimmen des Veranstalters der BAZ-internen Bildungsmassnahmen
- Aufbau der Projektorganisation
- Budgetierung und Sicherstellung der Finanzierung
- Erstellen eines Vertragsentwurfes zwischen der Unternehmung und dem Amt für Arbeit
- Vorbereiten der Betriebsaufnahme
- Umfassende Information der Betroffenen

## 3. Projektgruppe

Die Parteien setzen eine Projektgruppe ein, welche sich aus Vertretern folgender Organisationen und Einzelpersonen zusammensetzt:

|                    | Name | Vorname | Ort | Telefon |
|--------------------|------|---------|-----|---------|
| Unternehmung       |      |         |     |         |
| Amt für Arbeit OW  |      |         |     |         |
| RAV / LAM          |      |         |     |         |
| Betriebskommission |      |         |     |         |
| Gewerkschaft       |      |         |     |         |
| Projektberatung    |      |         |     |         |

## 4. Termine und Information

Die Vorbereitungen für das Projekt sind bis am ..... abgeschlossen. Der Betriebsbeginn erfolgt am .....

Die Projektgruppe hat alle Vorkehrungen für eine termingerechte Genehmigung ihrer Anträge durch die zuständigen Behörden zu treffen. Sie informiert die Parteien laufend über ihre Tätigkeit.

Ort/Datum: .....

Unterschriften: .....



## Musterbrief an die Mitarbeitenden

Firma Muster  
Mustergasse 44  
0000 Muster

An die Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter der Firma  
.....

Ort, Datum

Betriebliches Arbeitsmarktzentrum BAZ

Sehr geehrte Damen und Herren

Vor einigen Tagen haben Sie erfahren, dass unser Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen ist, ..... (Zahl) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlassen. Gemeinsam mit dem Amt für Arbeit (AA), dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und der Arbeitnehmervertretung unserer Firma haben wir ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum BAZ geplant. Zu diesem Thema wurden Sie bereits orientiert. Die Eröffnung ist für den ..... vorgesehen.

Das BAZ steht Ihnen grundsätzlich so lange zur Verfügung, bis Sie eine neue Dauerstelle gefunden haben bzw. bis Ihr Arbeitsvertrag abläuft. Sie können die folgenden Dienstleistungen kostenlos in Anspruch nehmen:

- ∫ Im BAZ stehen alle nötigen Informationsquellen des Arbeitsmarktes zur Verfügung wie Tageszeitungen, Fachblätter, Listen offener Stellen von umliegenden Firmen und Stellenangebote des Arbeitsamtes.
- ∫ Im BAZ sind Arbeitsräume mit PC, Schreibmaschine, Kopierer und Telefon zur freien Benützung vorhanden.
- ∫ Die BAZ-Betreuer helfen Ihnen beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen und bei der Anfertigung der Bewerbungsschreiben.
- ∫ Sie erhalten alle Informationen über die Weiterbildungskurse, die Ihnen auf Kosten der Arbeitslosenversicherung angeboten werden (persönlichkeitsorientierte Kurse, berufliche Standortbestimmung, Neuorientierung, Fachkurse).

- ┌ Das BAZ ist eine Aussenstelle des RAV. Hier können Sie alle Formalitäten, Beratungs- und Kontrollgespräche erledigen und sich über alle Fragen betreffend Arbeitslosenversicherung informieren.
- ┌ Die RAV-Mitarbeitenden beraten Sie gerne über das Vorgehen bei der Stellensuche, bei der Weiterbildung oder der Umschulung und bei weiteren persönlichen Anliegen.

Durch die Benützung des BAZ können Sie sich eine gute Startposition für eine neue berufliche Zukunft erarbeiten. Wir empfehlen Ihnen, sämtliche Möglichkeiten zu nutzen, die sich Ihnen im BAZ bieten.

Nutzen Sie die BAZ-Angebote. Im Falle von Arbeitslosigkeit müssen Sie Arbeitsbemühungen ausweisen können. Andernfalls erfolgt eine Sanktion, das heisst, Sie werden mittels einer Verfügung Einstelltage erhalten. Dies führt zur Kürzung der Arbeitslosenentschädigung. Die Mitarbeit im BAZ bietet Gewähr, dass Sie alle nötigen Schritte unternehmen, die von der Arbeitslosenversicherung verlangt werden.

Wir sind überzeugt, dass das vielfältige Programm und die Angebote des BAZ Anklang finden und hoffen, dass Ihre Bemühungen möglichst bald Erfolg haben werden.

Freundliche Grüsse

M. Muster

Kopie an:

- Amt für Arbeit OW
- RAV

## Nützliche Adressen

### Behörden

Amt für Arbeit  
St. Antonistrasse 4  
Postfach 1264  
6061 Sarnen  
Tel. 041/ 666 63 33

Kantonale Arbeitslosenkasse OW/NW  
Bahnhofstrasse 2  
6052 Hergiswil  
Tel. 041/ 632 33 44

RAV  
Regionales Arbeitsvermittlungszentrum  
Bahnhofstrasse 2  
6052 Hergiswil  
Tel. 041/ 632 56 26

### Sozialpartner

Gewerbeverband Obwalden  
Geschäftsstelle  
Industriestrasse 23  
6055 Alpnach Dorf

Baumeisterverband Obwalden  
Matthias von Ah, Präsident  
c/o Gasser Felstechnik AG  
Walchistrasse 30  
6078 Lungern

Gastro Obwalden  
Hansruedi Odermatt  
Bahnhofstrasse 30  
6078 Lungern

Syna Obwalden/Nidwalden  
Regionalsekretariat  
Bahnhofstrasse 1  
6370 Stans

Industrie- und Wirtschafts-  
vereinigung Unterwalden  
c/o lic. iur. Kilian Zwysig  
Riedenmatt 1  
6370 Stans

Gastro Obwalden Sektion Engelberg  
Tabea Salomo  
Dorfstrasse 52a  
6390 Engelberg

Vereinigung Christlicher  
Gewerkschaften Obwalden  
Alfred von Ah, Präsident  
Grundwaldstrasse 11  
6074 Giswil